



Los Cinco R's



Creando una Escuela sin Bullies: *Un Plan de Prevención para el Curley K-8 School*

Un Plan Propuesto por el Senado de la Facultad Curley, Principal Jeffrey Slater, y el Grupo de Padres



(Traducido por David Jackson)

Introducción

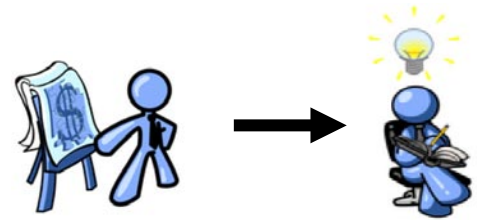
Recientemente, El Estado y el Distrito han creado leyes que requieren que las escuelas individuales creen reglas con la creación de un entorno sin “bullies” (gente que hacen daño a otros). Esta propuesta tiene que convencer a la comunidad escolar hacia un enfoque que sea integral y holística. Las ideas de la propuesta han sido recogidas por los estudiantes, maestros, auxiliares, personal de apoyo, padres y administradores de toda la escuela k-8.

El objetivo general de esta propuesta refleja un objetivo compartido por todos en nuestra comunidad escolar: el objetivo de crear un ambiente tranquilo, la cultura escolar segura y productiva que respete la dignidad y los derechos personales de todos. Al ver el tema de la intimidación en el contexto de la cultura global y el cambio climático, que puede ser capaz de prevenir los tipos de comportamientos que a veces puede escalar a ser “bullying”.

Contributarios

Leida Arroyo, Draylin Beaudrault, Robert J. Baroz, Sheila Blecharczyk, Dr. Deborah Block, Mira Brown, Loretta Bryant-Bogard, Christina L. Burke, Sheila A. Burke, Layla H. Cable, Carolina Carbona, Jesse Cardoso, Rati Chaudhari-Murray, Kimberly a. Daly, Elizabeth Delgado-Prieto, Suzanne DeMarco, Salvatore E. DiMino, Cathy Drake, Renita M. Elliot, Deeth Ellis, Jennifer L. Felicetti, Alisa Fleming, Alissa M. Ferro, Christine Gilman, Ronald G. Hobson, Kyriaki Iatrou, David Jackson, Amika Kemmler-Ernst, Waverly Kidd, Linda Key, Steven J. Lawrence, Colleen Leary, Ana Lopez, Jose J. Lopez, Anne Malone, Stephanie Marson-Lee, Craig N. Melzer, Erika L. Mercado, Maria Monteiro Roby, Danielle Moran, Maria Moreno, Maria Muriel, Charity Murphy, Megan Nason, Maria Navarro, Edward Neal, Carolyn A. Norton, Jose J. Ortega, Lesley A. Peck-Oser, Konstantinos Petmezis, Kandace Quarterson, Connie S. Redden, Marilyn Regan, Suzanne E. Ricco, Mark Righini, Stephanie Selznick, Laura E. Shea, Heide A. Signes, Sara A. Silverstein, Jeffrey Slater, Peter Sturman, Deirdre Sullivan, Kim Taylor Knight, Susan L. Trotz, Priscilla J. Troupe, Adrian Ward-Jackson, Betty M. Villalba-Alvarado, Simon Vos

La investigación de las Cinco R-s



1. Reorientar los recursos humanos

Justificación: El impacto de los cortes de dinero para las escuelas puede ser reducido a lo mínimo con decisiones creativas en el esforzando a crear un ambiente tranquilo, seguro y sin bullies. El Curley puede adoptar un enfoque creativo a la gestión de los recursos humanos. Por ejemplo, el equipo administrativo puede volver a asignar los derechos y el lugar personal clave en lugares visibles en momentos importantes durante el día escolar (por ejemplo, mas oportunidades para planear en grupos/ tiempo de desarrollo de los maestros en los grados 6-8 para asignar co-enseñanza donde más se necesite).

Una estrategia consiste en elevar la visibilidad de los administradores de la escuela para que los estudiantes puedan conocer de una manera seria que alguien superior está mirando y explícitamente interesado en su búsqueda de la excelencia académica y su responsabilidad de actuar de acuerdo con los más altos estándares de comportamiento. Esto será más fácil si se puede liberar tiempo de los administradores con algunos cambios estructurales.

Otra estrategia consiste en ser creativo con el uso del tiempo personal teniendo en cuenta lo mas tiempo juntos como sea posible para que la gente pueda colaborar de manera que puedan dar lugar mejor para los estudiantes. Esto se puede lograr con el uso de tiempo de los maestros en forma innovadora en que las necesidades de los estudiantes pueden ser mejor atendidos.

- Los administradores y maestros tienen “Lunch Duty” para liberar a los “Pride Coordinators”
- Los administradores y la presencia de los maestros debe aumentar en los pasillos durante las transiciones
- Reuniones participación de los administradores y las personas que no son de BTU, se hace después de la escuela con más frecuencia para liberar tiempo para aumentar la presencia administrativa durante el día escolar
- Los maestros (grados 6-8) sirven como “Pride Coordinators” y hacen otras cosas en la escuela orientada a la seguridad durante sus 45 minutos (a veces denominado "derecho administrativo") en los que no asisten a las reuniones.
- Los maestros (grados 6-8) deben servir como co-maestros en clases que estén determinados por los administradores, maestros y padres. También clases que necesiten más ayuda. Esto se puede lograr mediante el uso del tiempo de “Administrative Duty” por 45 minutos todos los días.
- También, el uso de 45 minutos del tiempo de Administración puede ser para ayudar a las clases de K-5, según sea necesario.
- Los maestros (grados 6-8), pueden sustituir de uno al otro durante 45 minutos para permitir más tiempo de planear común y una comunicación más integradora entre todos los equipos de grado y los departamentos
- Participar en los programas voluntarios en el diálogo sobre el mejor uso posible del tiempo voluntario.
- Aumentar el numero de estudiantes de pedagogía universitarios en la escuela. Tal vez comenzar el diálogo de toda la escuela en torno a la posibilidad de ser una escuela de BTR (Boston Teachers Residency) Esto nos daría un coordinador extra durante 4 días / semana durante el año escolar para coordinar los universitarios.

- Crea un "Folleto de Recursos para Substitute Maestros" que incluye esperaciones y que provee informacion sobre policias de la escuela y locaciones de baño y otras cosas.

2. Re-Definir las prácticas de intervención de conducto

Justificación: Los resultados de la "Encuesta de Clima en la Escuela", el 86% de de los empleados creen que la disciplina no es consistente en la escuela Curley K-8. Estos numeros, junto con preocupaciones similares recientemente planteadas por los padres, sugiere que hay que "trabajar más inteligentemente" al comprometerse a estas cinco acciones:

- Dar entrenamiento en practicas de Justicia Restaurativa para los profesores nuevos, trabajadores de la cafetería y los demás de los empleados
- Revisar, adoptar y publicar el modelo piloto de la disciplina progresiva (véase el apéndice)
- Adoptar "Reglas de Seguridad"
- Agilizar las intervenciones progresivas en todas las aulas (advertencia verbal, tiempos de pausa en la clases, etc.)
- Agilizar la clase de reflexión / "Buddy Room" prácticas (estudiantes continuamente perjudicial en todas las aulas se eliminan por el resto del período)

3. Remodelar los espacios físicos para reducir la agitación

Justificación: Con la reducción de los empleados y el aumento del número de estudiantes, es posible que tengamos que ser creativos en nuestros esfuerzos para crear tanto un espacio sin trauma y un medio ambiente sin bullies.

- Monitores del almuerzo deben obtener la llave para bajar las luces de la cafetería para ayudar a crear ambiente mas calmado
- Proporcionar actividades durante el almuerzo incluyendo juegos de mesa, ajedrez, recreo afuera
- Adoptar idea "Programa de Mix-It-Up", que permite a los estudiantes a sentarse con los amigos durante el desayuno y el almuerzo en lugar de ser asignados a homerooms.
- Comenzar a cambiar las mesas rectangulares con mesas redondas en las cafeterías
- Asegurar de que cada clase tiene un espacio de "reflexión"
- Intentar de apagar las luces en los días calurosos.
- Los maestros deben susurrar en los pasillos, incluso cuando mandando instrucciones a los estudiantes
- Aliente a los padres que se abstengan de ppe en los pasillos durante el desayuno y el despido (lo que permite un entorno mas centrado y calmo).

4. Reestructuración de Desarrollo Profesional

Justificación: Parte del "professional development" puede ser para informar sobre que se necesita para promover un ambiente de bully-free/trauma-informed.

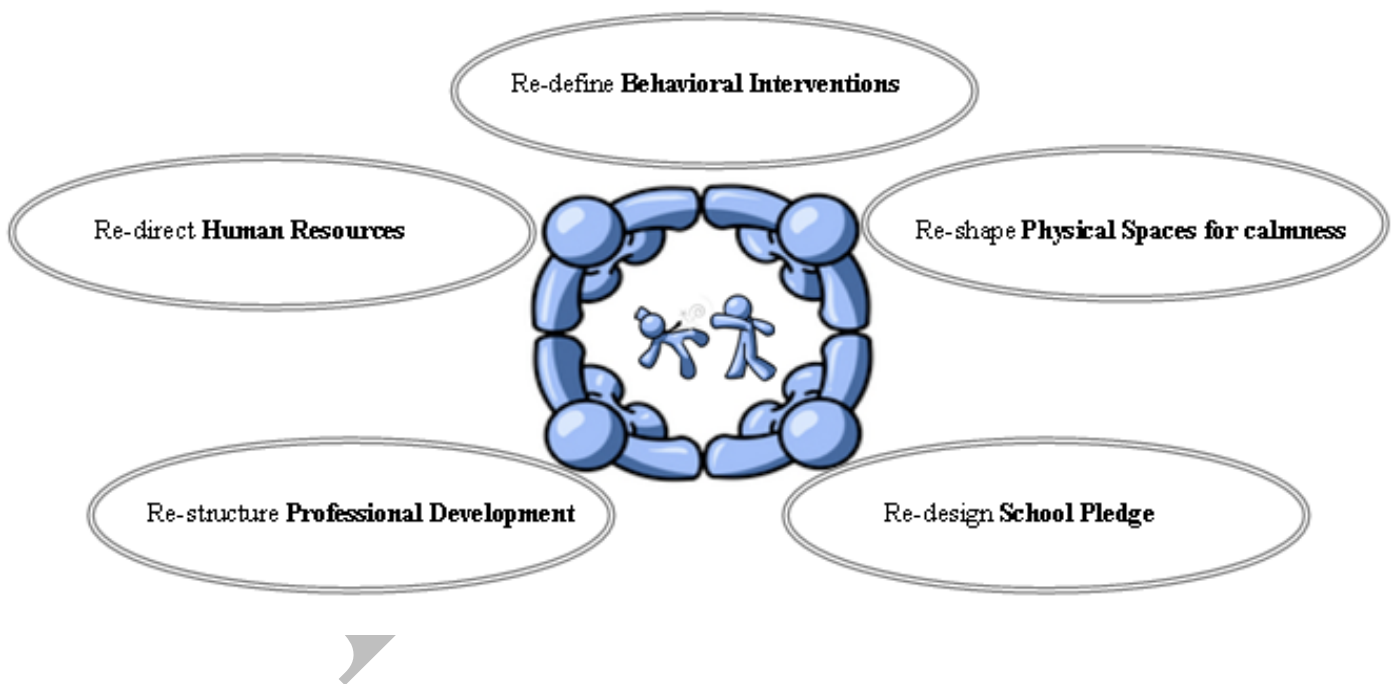
- Incluir "conversaciones valientes" acerca de la diversidad y la raza en el "professional development" (la reciente iniciativa del Consejo Escolar)
- Incluir consejos de los maestros a través del Senado de La Facultad de la Escuela Curley y profesores representantes del Consejo Escolar en la determinación del "professional development"

- Permitir tiempo más corto y más frecuente de reuniones en toda la escuela para incrementar el sentido de comunidad y la cohesión. Una opción es volver a distribuir los dos Sábado PD (16 horas) a través de los 10 meses del año. Alomejor, una hora cada mes después de la escuela durante la semana. Tal vez algunas de estas reuniones podría ser seguido con un tiempo breve para que los empleados hagan preguntas al equipo administrativo, (el modelo de procedimiento británica).
- Proveer tiempo de trabajo para que grupos de maestros puedan diseñar prácticas, programas y políticas de apoyo a los mandatos y la Declaración de la Misión Curley K-8 y BPS.

5. Re-Diseñar la Escuela Juramento en el principio del día a incluir cosas sobre Bullies y piezas relacionadas con la misión de la Declaración de Curley K-8

Justificación: La participación de los estudiantes en nuestros esfuerzos para crear un ambiente sin bullies podría promover los estudiantes en la escuela y ayudar a crear una cultura basada en la misión. La nueva formación del Gobierno Estudiantil de la Curley podría ser el foro para la entrada de los estudiantes para el nuevo compromiso.

Five R's Diagram



APÉNDICE
DISCIPLINA de la
Escuela Curley K-8

Disciplina en la escuela Curley K-8 está destinada a enseñar a los estudiantes a ser responsables por sus acciones y para trabajar cooperativamente con otros. La conducta que es peligrosa, ilegal, irrespetuosa u ofensiva no se puede tolerar.

En el ámbito de la conducta de los estudiantes, cada empleado es un maestro de cada estudiante en la escuela. Los modales buenos, respeto a los demás y la responsabilidad deben ser enseñadas, modeladas, y reforzadas durante todo el día. Es muy importante que los adultos respondan a todas las conductas inapropiadas y no ignorarlas.

El maestro es el jefe de la disciplina. Como tal, él / ella debe crear un clima positivo en la clase que promueve comportamientos sociales buenos, y, cuando sea necesario, para resolver los problemas de la disciplina cada día. Los maestros son responsables de establecer expectativas de comportamiento claras a través de escribiendo, discutiendo y modelando las reglas dentro de sus clases. Los profesores deben usar el pensamiento / áreas de enfoque y las estrategias de resolución de los problemas para resolver los problemas de disciplina. Queremos que profesores siguen el uso de refuerzo consistente y positivo para el promover el comportamiento apropiado. Ver la lista de consecuencias para estudiantes. Con esta lista los estudiantes pueden reflexionar sobre alternativas a los comportamientos inaceptables. El proceso de la disciplina es el siguiente:

1. Redirección
2. Advertencia verbal
3. Pensamiento / Área de enfoque
4. Buddy System
5. Póngase en contacto con los padres
6. Oficina del Pride Coordinator (Se necesita escribir un "Form B" incidente)

Si el comportamiento inaceptable continuar, a pesar del uso repetido de las consecuencias en el aula, un formulario de notificación de incidentes debe ser completado y firmado tanto por el profesor y un administrador. El formulario firmado se enviarán a casa por el administrador y se mantendrá en los archivos tanto por el maestro y el administrador.

Si un estudiante presenta un problema extraordinariamente difícil y conductas que son ilegales, dañinos físicamente, o desafiantes, los maestros deben llenar una disciplina Referencia a la oficina ya la conducción del estudiante, si es posible, a la oficina.

Ningún estudiante debe ser enviada a la oficina solo o sin un formulario de notificación de incidentes que explica por qué él o ella ha sido enviada fuera del aula. Los profesores pueden utilizar el intercomunicador a zumbar la oficina si necesita ayuda o enviar a un niño hacia abajo con un pase a la oficina del Coordinador de Pride para obtener ayuda. Esta política se aplica a la cafetería, el recreo y las clases de la especialidad. Los maestros deben asegurarse de que sus alumnos son conscientes de las normas y procedimientos relativos a la disciplina.

CONSECUENCIAS EN LAS SALONES PARA COMPORTAMIENTO UNPRODUCTIVO
(la mayoría de problemas de disciplina se debe resolver en este nivel)

- Proporcionar la práctica positiva (por ejemplo, "Esta es la forma en que se sientan en la clases.")
- Recordar los estudiantes de las reglas
- amonestación verbal
- Registrar el comportamiento (por ejemplo, "lo estoy escribiendo en mi libro.")
- Asignar tiempo de espera en el pensamiento / la zona de enfoque o sistema de compañeros (por ejemplo, estudiante completa Piensa Hoja)
- Asignar tiempo de espera en otra clase (por ejemplo, utilizar el sistema de amigos)
- La pérdida de un privilegio (por ejemplo, viajes, el tiempo de elección)
- Silencio durante el almuerzo
- Detención (grados 6-8)
- Haga que los alumnos llenen el papel sobre resolución de problemas
- Ordenar la restitución (restaurar / reparar el daño hecho - escritorio de lavado por ejemplo, escribir disculpa, etc)
- Póngase en contacto con los padres
- Consulte el "Pride Coordinator" al Estudiante

Disciplina Referencia

Pídale por ayuda de los Pride Coordinators solamente para:

- Utilice referencia disciplinaria a la oficina del Pride Coordinator sólo para:
- Actos ilegales - las armas, el acoso sexual, robo, vandalismo, lenguaje obsceno
- Comportamiento físicamente peligroso - combates, la intimidación, amenazando, extorsionando, golpeando
- Desafío - el rechazo inmediato a cumplir con las solicitudes de adultos

Consecuencias Después de Disciplina

- infracciones repetidas que el repertorio de las consecuencias (de arriba) no logran resolver
- Reunión con los padres, maestros, estudiantes
- Contrato de comportamiento
- Pérdida de privilegios
- Suspensión